



CURA XL

Kwaliteitsverslag

# Inhoudsopgave



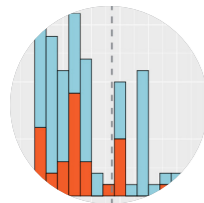
Spelen is belangrijk

04



Wat ga je lezen?

07



Wie zijn wij?

08



Waar geloven wij in?

12



We doen het samen.

16



We leren en ontwikkelen, en daar hebben we lol in

24



We onderbouwen, we checken en we verantwoorden

30



Wat vindt iedereen ervan?

34

Tekst en organisatie - Gerda Noorman  
Foto's - Be Bricks  
Reflectie RvC - Cees Wierda  
Externe visitatie - Tina Hannemann  
Vormgeving - Martijn Fluitier

Wij willen alle medewerkers en cliënten bedanken die hebben meegewerkt bij het opstellen van dit kwaliteitsverslag.





Martijn Fluiter  
Directeur

Martijn werkt al sinds 2011 bij CURA XL en houdt zich vooral bezig met de interne organisatie, inhoud en kwaliteit.

## Spelen is belangrijk

Een kwaliteitscertificaat, een kwaliteitsverslag, een kwaliteitsfunctionaris, een kwaliteitsaudit, een kwaliteitscyclus en een kwaliteitssysteem. Zomaar een paar begrippen die een centrale plaats innemen in onze dagelijkse praktijk. Er wordt in de zorg veel nadruk gelegd op kwaliteit, en terecht.

Het geborgd hebben van de kwaliteit is de voorwaarde voor de volgende stap namelijk spelen.

Spelen is voor mij van essentieel belang om de missie van CURA XL te kunnen uitvoeren. Spelen brengt creativiteit, vrijheid en ontspannenheid. Spelen zorgt voor maatwerk, voor ruimte om samen te ontdekken, voor fouten durven maken, voor nieuwe inzichten en voor lol.

Bij CURA XL spelen wij graag. Lukt dat nu altijd? Vaak wel, maar nog niet altijd. Wij zien nog steeds zaken die voor verbetering vatbaar zijn. Echter merken wij wel dat we elke dag een beetje meer aan het spelen zijn.

Veel plezier met het lezen van dit kwaliteitsverslag en vergeet niet te spelen.

# Iedereen is **welkom!**

**CURA XL**  
Meer dan zorg

**Waarom CURA XL?**  
Complexe zorg- en hulpvragen, vragen om een laagdrempelige en pragmatische aanpak.

CURA XL werkt met een gecombineerde aanpak van zorg- en dienstverlening op alle leefgebieden (wonen, dagbesteding, praktisch functioneren, financiën etc.). De volgende speerpunten vormen de basis van onze werkwijze.

- Iedereen is welkom
- Vaste begeleider
- Kleinschalig aan de slag
- Samen sterk
- Altijd in de buurt
- Van alle leefgebieden thuis
- Multidisciplinair team

*"Laagdrempelige zorg op hoog niveau"*

BEGELEIDING TRAINING ONDERWIJS WOON/WERKTRAJECTEN



# Wat ga je lezen?



Voor je ligt het zesde kwaliteitsverslag van CURA XL. In dit verslag reflecteren we elk jaar op de kwaliteit binnen onze organisatie. We kijken naar wat we het afgelopen jaar hebben gedaan, en blikken vooruit op de toekomst. We beginnen altijd met wat cijfers, zodat je een beeld krijgt van CURA XL; hoeveel cliënten bedienen we, waar doen we dat, welke mensen werken bij ons, en hoe is het vorig jaar gegaan met klachten en incidenten. Daarna gaan we praten over wat we belangrijk vinden, namelijk; waar staan we eigenlijk voor, en hoe proberen we het in deze ingewikkelde en steeds weer veranderende wereld voor elkaar te krijgen goeie zorg te verlenen? Daarbij hebben we het over onze missie, en de visie die daar bij hoort. We laten zien, en nemen je mee, in hoe we daar over nadenken, en hoe we de toekomst voor ons zien. We praten over de dingen die we in 2022 specifiek hebben gedaan om bij

te dragen aan de ideeën die we hebben, en wat we de komende jaren willen gaan doen. We staan ook stil bij hoe we daar iedereen die er mee te maken heeft in mee gaan nemen.

We sluiten, zoals altijd, af met reflecties. Ook dit jaar hebben we weer mensen dichtbij, in de eigen organisatie, maar ook mensen verder weg, mee laten kijken in het verslag. We beschrijven wat zij van het verslag vinden. Wat is goed, en wat zou er beter kunnen?

Op die manier kunnen we blijven leren, zodat we kunnen blijven ontwikkelen waar ons hart ligt: het verlenen van de best mogelijke zorg voor iedereen die daar bij onze poort om komt vragen.



# Wie zijn wij?

## CURA XL in cijfers

CURA XL verleent jaarlijks gemiddeld aan zo'n 650 tot 750 individuele cliënten zorg. De cliënten die zorg van CURA XL ontvangen komen uit verschillende plaatsen en vanuit verschillende soorten financieringsstromen. Zo verleent CURA XL zorg vanuit WMO en jeugdzorg, WLZ en forensische indicaties. We werken in de noordelijke regio van het land (provincies Groningen en Drenthe), en in het westen (Amsterdam en omliggende gemeenten, Zaanstreek/Waterland en Almere).

Om een beeld te krijgen van hoe de zorg verdeeld is vindt je hieronder een weergave van de situatie op 31 december 2022. De verdeling is over de afgelopen jaren heen vrij stabiel gebleven, al zien we wel dat het aandeel jeugdhulp en WLZ langzaam stijgt.

Financiering	Cliënten 2022	% van totaal
WLZ	54	8,3%
WMO	368	56,5%
JW	127	19,5%
Forensische Zorg	31	4,8%
Hoofdaanemers	67	10,3%
Overig	4	0,6%
<b>Totaal</b>	<b>651</b>	<b>100%</b>

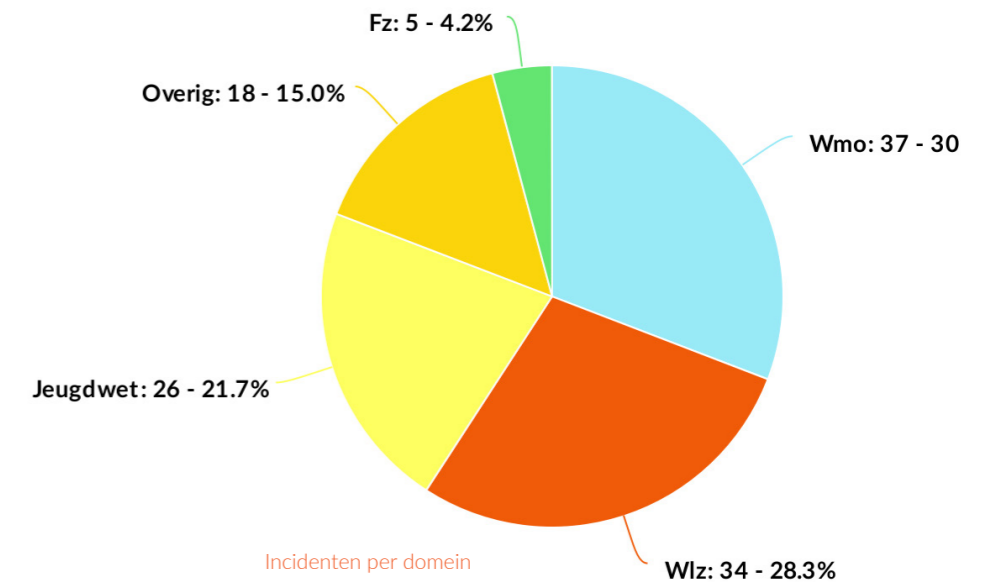
## Incidenten

Incidenten zijn voor niemand leuk. Toch gebeuren ze. CURA XL wil er na een incident zijn voor de cliënten en de medewerkers. Dit doen we door goed te kijken naar wat er is gebeurd, door te bespreken hoe we dit in de toekomst kunnen voorkomen en door nazorg te bieden als dat nodig is.

In 2022 zijn er binnen CURA XL 115 incidenten geweest. Dat is een stuk minder dan in 2021, toen telden we 172 incidenten.

Van die 115 hadden 63 incidenten te maken met agressie. Er zijn 13 medicatie incidenten geweest, 3 ongevallen, 10 suïcidepogingen (TS) of automutilatie gerelateerde incidenten en 33 incidenten vielen onder het kopje 'overig'.

De meeste incidenten zijn gebeurd bij cliënten die een WMO indicatie hebben. Dit is niet zo raar omdat dit ook de grootste groep is die zorg van CURA XL krijgt. Er zijn 37 incidenten geweest waar WMO cliënten bij betrokken waren. Onder WLZ cliënten zijn 34 incidenten geweest in 2022. Dat ligt relatief dicht bij elkaar. We zien dat het aantal incidenten bij WMO cliënten fors gedaald is ten opzichte van het jaar ervoor (2021 vs 72). Het aantal incidenten onder WLZ cliënten is relatief

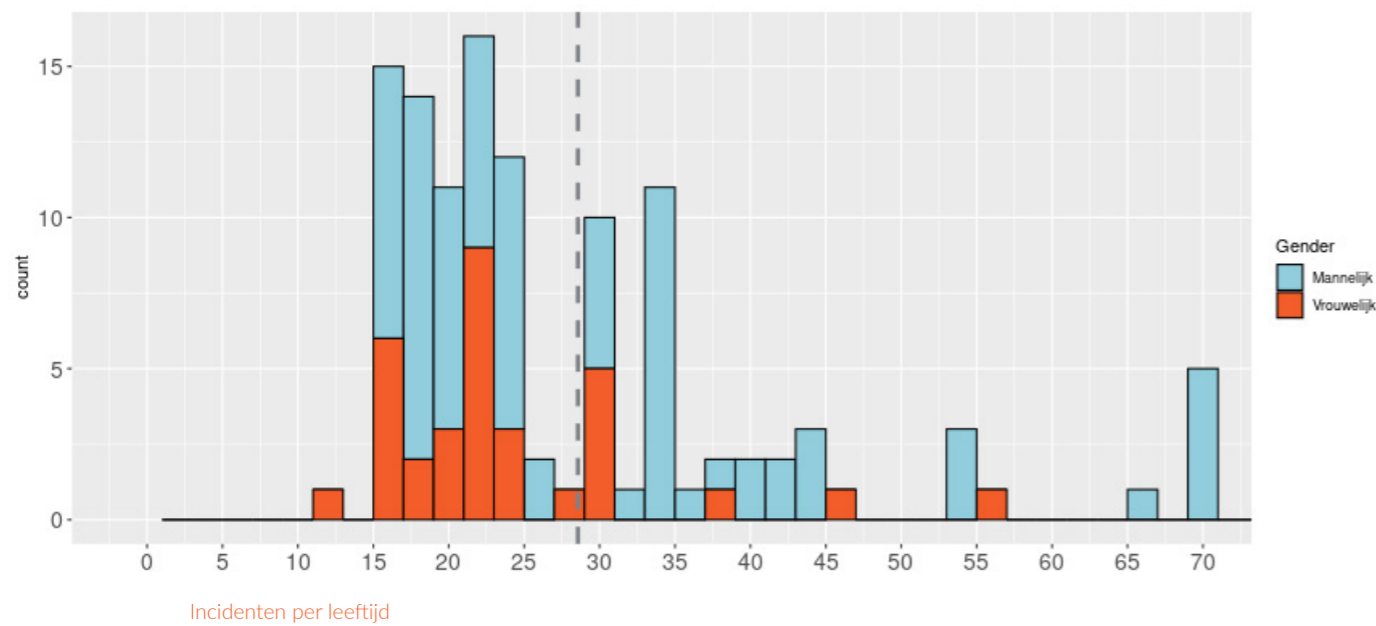


stabiel gebleven (2021 vs 38).

Wat verder opvalt is dat de meeste incidenten voorvallen in de leeftijdscategorie tussen de 15 en 35 jaar. Daarnaast zien we dat de 10 cliënten die het meest bij de incidenten betrokken zijn geweest, bij elkaar opgeteld 63 incidenten hebben veroorzaakt. Dat betekent dat zij een rol hebben gespeeld bij ruim de helft van de incidenten in 2022.

CURA XL probeert altijd om incidenten te voorkomen. Wanneer een incident toch gebeurd, willen we hiervan leren. Dit doen we met elkaar. Bij ieder incident kijken we samen met de medewerkers en met de cliënten hoe we anders met een situatie om kunnen gaan om ervoor te zorgen dat we in de toekomst het incident kunnen voorkomen.





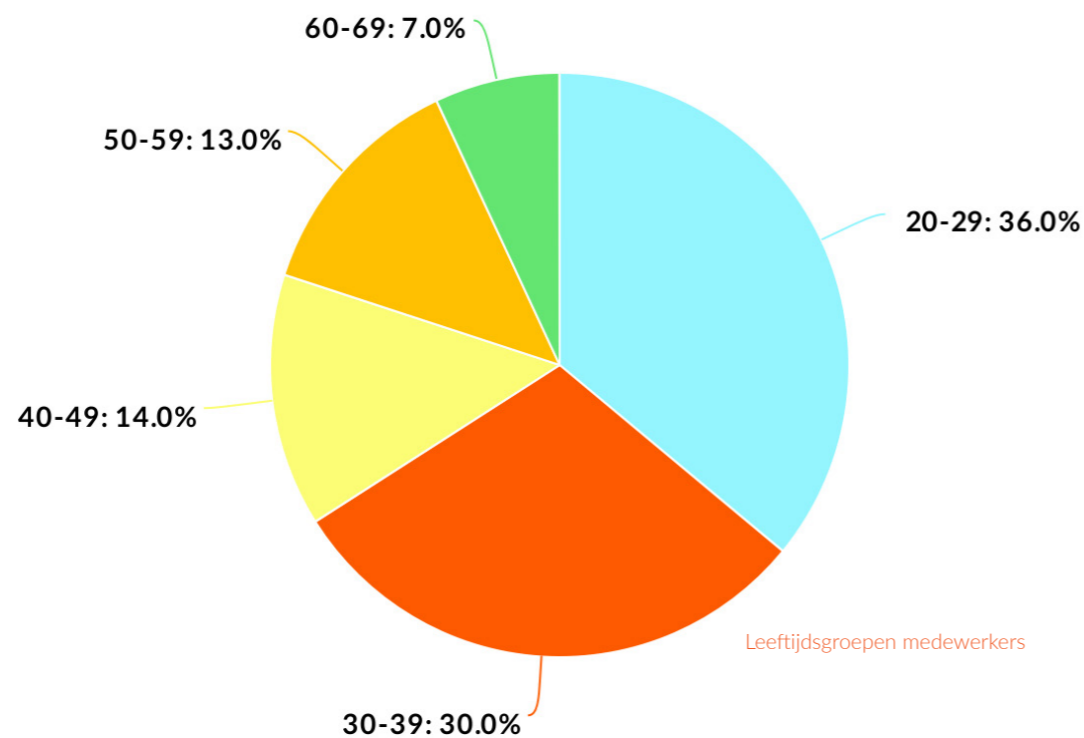
### Medewerkers

In 2022 werkten er gemiddeld 160 medewerkers bij CURA XL. Hiervan had 45% een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en 55% voor onbepaalde tijd. 37% van de medewerkers was man en 63% was vrouw. De leeftijd van de medewerkers varieerde in 2022 tussen de 20 en 69 jaar.

### Verzuim

Het voortschrijdend verzuim over de hele organisatie komt in 2022 uit op 13,49%. In 2021 was deze 11,32%. Vooral begin 2022 zagen we een toename aan Covid 19 besmettingen op de woonlocaties. Deze hebben invloed gehad

op het verzuimpercentage. Onder de medewerkers in het primaire proces (de handen aan het bed) was het ziekteverzuim in 2022 hoog (14,87%). Ter vergelijking: binnen de staffuncties kwamen we uit op een verzuimpercentage van 6,50%.



### Klachten

We kregen in 2022 21 klachten binnen. Dat is aanzienlijk minder dan het jaar ervoor, toen waren het er 33. Een mogelijke oorzaak daarvoor zou kunnen liggen in het gegeven dat we in 2022 geïnvesteerd hebben in informeren van medewerkers en leidinggevenden over het preventief oplossen van klachten. De klachtenfunctionaris is zeer zichtbaar geweest in de organisatie, heeft de moeite genomen om overal uit te leggen wat haar functie is en hoe medewerkers zelf met potentiële klachten om kunnen gaan.

Als resultaat daarvan hebben we onder meer gemerkt dat er vaker consult werd gevraagd door medewerkers van CURA XL aan de klachtenfunctionaris bij situaties die hadden kunnen leiden tot een klacht. Dat droeg er aan bij dat een aantal klachten in een vroeg stadium en preventief intern konden worden opgepakt. De effecten hiervan zijn, voor zover bekend, positief.

### Opvallendheden

Er is één klacht gemeld bij de externe klachtencommissie en naar tevredenheid van de betrokken partijen afgehandeld. Dit ging om een complexe klacht die niet door interne bemiddeling opgelost kon worden.

Er is één klacht door een wettelijke vertegenwoordiger van een client gemeld

bij een externe klachtencommissie/Ombudsman Gemeente Amsterdam. Ook deze klacht is naar tevredenheid van beide partijen afgehandeld.

Er is één klacht niet ontvankelijk verklaard.

### Aard van de klachten

We zien dat de meeste klachten handelen over verschillende onderwerpen. Het is echter opvallend dat alle 21 ingediende klachten te maken hadden met communicatie. Daarnaast was zorginhoud (9) en financiën (5) het vaakst onderwerp van de klacht. In mindere mate hadden de klachten te maken met bejegening (3), organisatie (2) of facilitair (2).

Deze onderwerpen vormen aanleiding tot een bredere analyse we maken over de klachten. We zoomen daarbij verder in op de meest genoemde onderwerpen, en gaan aan de slag om deze zaken te verbeteren. De klachtenfunctionaris speelt een centrale rol in het analyseren en het daaropvolgend adviseren van directie en MT.

### Wie diende een klacht in?

Ouder/voogd	8
Cliënt	7
Wettelijk vertegenwoordiger	4
Externe partij	1
Cliëntvertrouwens persoon	1



# Waar geloven wij in?

Jules Deelder zei het mooi, destijds. Voor ieder mens geldt dat je in je leven jezelf als vertrekpunt mag nemen. Jij ben immers de enige die in jezelf woont, je hele leven lang. Zingeving, maar ook zin in het leven, start bij wat jij wilt, waar jij blij van wordt, wat jij belangrijk vindt. Maar wat nou als je dat soms even niet weet? Of als het je niet zelf lukt om daar te komen waar je wilt zijn?

Dan heb je iemand nodig die even met je meekijkt, die samen met je in kan schatten wat je nodig hebt, wat je zelf kan, wat je nog kan leren, en welke dingen je misschien uit handen kan geven. Dat is zorg. Zorg die afgestemd is op behoefte.

Vanuit die zorg kunnen we naar het leven kijken als naar een reis. Op sommige punt in die reis hebben

we als mensen wel eens wat nodig van een ander om ervoor te zorgen dat we niet verdwalen, dat we uitkomen waar we graag willen zijn. Kortom: soms kunnen we een goede reisleader gebruiken. De taak van die reisleader kan heel verschillend zijn: soms is het nodig om een volledige route uit te stippelen, maar soms kan het vastleggen van een aantal bestemmingen of het regelen van alleen een treinticket ook voldoende zijn.

“ De zin van het leven dat ben je zelf. ”

- Jules Deelder



Iedereen heeft recht op  
eigen ontwikkeling.





Als zorgverleners zijn wij die reisleaders in het leven van mensen. We hebben een schone taak om te helpen, maar zijn vaak ook maar tijdelijk aanwezig. Dat betekent dat onze inzet aan moet sluiten bij wat onze cliënten nodig hebben, maar ook zodanig toekomstbestendig moet zijn dat iemand het na afloop van het stukje wat we samen reizen weer zelf kan. Of dat we het zo goed en duidelijk uitstippelen dat een andere reisleader de route zonder problemen verder kan begeleiden.

CURA XL neemt deze clientreis als

uitgangspunt in het verlenen van de zorg. Als we vanuit dit perspectief aan willen sluiten bij onze missie, namelijk dat we iedereen altijd zo goed mogelijk willen helpen, houdt dat in dat we een pakket aanbieden dat zo breed als nodig is, en dat we altijd een flexibele en creatieve houding aannemen in het zoeken naar het optimale zorg(reis) pakket. We kunnen dat alleen maar doen als we werken vanuit de drie principes die de basis vormen van de kwaliteit van de zorg.

We doen het samen.

We leren en ontwikkelen en daar hebben wij lol in.

We onderbouwen,  
we checken en we  
verantwoorden.



# We doen het samen.

Zorg verlenen doen we nooit alleen. We werken samen met andere partijen zoals andere zorgorganisaties, woningbouwverenigingen, sportverenigingen en de instanties die ons de opdracht geven om zorg uit te voeren. Verder werken we intern met elkaar samen. Binnen CURA XL werken we in verschillende regio's (noorden en westen), maar ook in verschillende vormen van hulpverlening (ambulante en beschermd/begeleid wonen). We vinden het belangrijk dat we diensten uit kunnen wisselen en processen gelijk trekken. Op die manier is het immers voor iedereen duidelijk hoe er gewerkt wordt, maar kunnen we ook snel schakelen als iemand net even iets anders nodig heeft. We horen als collega's graag van elkaar wat we vinden van de gang van zaken binnen de organisatie, en nemen suggesties mee bij het vormgeven van strategie en beleid.

“ Zwaan kleef aan ”

- Oud gezegde

Maar daarnaast, en eigenlijk het belangrijkste, werken we natuurlijk ook samen met de degene die we zorg verlenen, en met iedereen die dicht om deze persoon heen staan. Dat zijn soms andere hulpverleners, of wettelijk vertegenwoordigers, maar ook ouders, partners, kinderen, familie en vrienden. Als mens sta je nooit alleen, en als je even wat hulp en ondersteuning nodig hebt kan dat niet zonder de belangrijke anderen in je leven. Het is zaak, daar waar iemand dat natuurlijk zelf wil en het allemaal mogelijk en wenselijk is, dat iedereen mee kan denken en een steentje bij kan dragen.

## Hoe deden we dat in 2022?

In 2022 hebben we vooral veel geïnvesteerd in interne samenwerking. We merkten dat we de organisatie net iets te plat hadden ingericht, wat tot gevolg had dat er op sleutelposities mensen werkten met een zeer breed palet aan taken, vooral gericht op de dagelijkse uitvoer. Daardoor bleef er minder ruimte over voor overstijgend

denken en handelen, en lag de focus op de eigen regio of organisatieonderdeel. Met andere woorden; er werd soms in eilandjes gewerkt aan vooral korte termijn oplossingen. We zagen hierin een onwenselijke trend ontstaan, en besloten om meer toe te werken naar een structuur waarbij er ruimte is voor nadenken over de toekomst en actief samenwerken, zonder dat de korte termijn in gevaar komt. In de zorg

is het immers belangrijk dat de dagelijkse uitvoer altijd door kan gaan, dat elke crisis altijd aangepakt en opgelost kan worden en iedereen elke dag weer de zorg krijgt die hij of zij nodig heeft. In deze rumoerige tijden is het, om ook in de toekomst de zorg goed te kunnen leveren, echter ook belangrijk om een visie en strategie te hebben voor de toekomst en elkaar daar steeds weer in te kunnen vinden. Je kan het vergelijken met de klimaatcrisis: ook daarbij gaan we de toekomst alleen veilig stellen als we voor de





lange termijn een goed plan hebben liggen, ons daar allemaal aan committeren en samen aan de slag gaan. Geen enkel land kan in z'n eentje de crisis oplossen, en als er teveel landen niet meedoen halen we het niet.

Ook bij CURA XL geldt dat; we hebben iedereen nodig om ook in de toekomst de kwaliteit van zorg te kunnen leveren die we willen. Daartoe hebben we een aantal acties ondernomen.

### *Optimaliseren van het management en de inhoudelijke staf*

We hebben geïnvesteerd in het optimaliseren van het management en de inhoudelijke staf. Met name de laag ondersteunende en uitvoerend leidinggevende collega's (teamleiders, eerst verantwoordelijk begeleiders en gedragswetenschappers) is uitgebreid. Binnen CURA XL zien we leiderschap als dienend aan de taak en de medewerker die deze taak uit moet voeren. Dus: als leidinggevende of stafmedewerker is het je opdracht de medewerker die de zorg direct verleent zodanig te faciliteren dat die optimaal zijn werk kan doen. De mensen in staf en lijn worden actief gecoached en opgeleid in deze stijl van leidinggeven. Deze lijn zetten we voort in 2023. Verder hebben we op dit niveau een start gemaakt met samenwerking op inter- en bovenregionaal niveau. We hebben gemerkt dat de onderlinge

samenwerking daardoor sterk verbeterde en er meer rust ontstond: mensen vonden elkaar makkelijker dan eerder, losten samen problemen op en maakten meer gebruik van elkaars expertise en ervaring.

### *Klein Voorhout wordt CURA XL*

Na een periode van samenwerking is in de zomer van 2022 (voormalig) stichting Klein Voorhout ingelijfd bij CURA XL. Inmiddels is de stichting omgedoopt tot locatie Rozenstraat. Op deze locatie wonen jeugdigen, van kleine kinderen tot jongvolwassenen. De overname kwam voort uit de behoefte aan samenwerking en het vergroten van ons zorgaanbod. We merkten de afgelopen jaren dat we niet altijd de juiste plekken konden bieden aan jongere kinderen, terwijl de vraag er wel is, en wij de behoefte ook zelf voelden om die groep te kunnen



helpen. Daarnaast vinden we continuïteit belangrijk; in een ideale wereld zou je het liefst zo lang als mogelijk (en nodig) zorg bieden in dezelfde omgeving. Met de toevoeging van de Rozenstraat is het in theorie mogelijk om iemand een leven lang zorg te kunnen geven binnen CURA XL.

### *Medezeggenschap is een vraagstuk*

Samenwerken betekent ook dat iedereen mee kan denken (en mee kan doen!) als het gaat om het reilen en zeilen van de organisatie. Op dat gebied zijn we zowel op client als medewerker niveau het afgelopen jaar zoekende geweest. Die zoektocht hebben we nog niet afgerond, met name als het gaat om de cliënten- en ondernemingsraad (CR en OR), toch belangrijke manieren om als client of collega mee te denken over beleid.

We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat het moeilijk was om de cliëntenraad en de OR goed staande te houden. Er was veel verloop, zowel onder medewerkers als cliënten, waardoor nieuwe mensen in de raden ook snel weer vertrokken. We hebben de indruk dat ook COVID een rol heeft gespeeld. Meerdere jaren waarin meepraten alleen online kon en niet fysiek met elkaar in een ruimte, dat heeft niet bijgedragen aan de cohesie en het enthousiasme om zitting te nemen. De cliëntenraad draaide in 2022 op een minimale bezetting, en de ondernemingsraad liep leeg. Op dit moment zijn we bezig met het uitschrijven van nieuwe verkiezingen. We betreuren uiteraard dat het niet goed is gelukt om beide raden op formatie te houden, en we hebben deze gegevens als uitgangspunt genomen voor een analyse, om van daaruit te kijken naar een goede methode om deze vormen van medezeggenschap op een toekomstbestendige manier vorm te geven.

Eind 2022 hebben we zowel voor de cliënten als voor de medewerkers een tevredenheidsonderzoek opgestart, zodat we bij beide groepen mensen informatie op kunnen halen over wat er goed gaat, en wat er beter kan.



### Wat zijn de plannen voor de toekomst?

De komende jaren willen we verder investeren in samenwerking, op allerlei niveaus. We hebben daarbij een aantal concrete plannen.

### Zorgplansystematiek

We willen onze huidige zorgplansystematiek gaan evalueren en eventueel bijstellen. Daarbij willen we vooral zoeken naar manieren waarop we het zorgplan nog beter aan kunnen laten sluiten bij de belevingswereld van degene die om begeleiding vraagt.

### CR en OR duurzaam

Er wordt gewerkt aan een goed functionerende en actieve cliënten- en ondernemingsraad. Met betrekking tot de cliëntenraad is er een werkgroep van start gegaan die bezig is met het opstellen van een grondige analyse en een voorstel voor de toekomst. De LSR wordt betrokken om mee te denken, te

adviseren en te begeleiden. We willen naast de cliënten zelf, ook graag verwanten en wettelijk vertegenwoordigers betrekken.

### Interne optimalisatie

De samenwerking die we hebben opgezet op management- en stafniveau willen we verder continueren, maar ook doortrekken naar het primaire proces. Dat betekent dat we meer gezamenlijke activiteiten gaan organiseren, maar ook dat we meer bij elkaar in de keuken gaan kijken. We zouden bijvoorbeeld graag zien dat medewerkers in het noorden ook eens in Amsterdam kunnen komen kijken, en dat iemand die altijd met WLZ werkt ook eens in de Rozenstraat kan zien hoe het er bij de jeugd aan toe gaat. We verwachten dat we elkaar dan beter gaan begrijpen, en daardoor makkelijker kunnen samenwerken. wonen. Of wanneer iemand die bij ons beschermd woont het



Zorg- en dienstverlening  
zonder te wachten.

nodig heeft om een paar keer per week even in alle rust uit te waaien buiten, over het leven te praten en samen een visje te eten, wat extra ondersteuning krijgt van een ambulante collega. Op die manier werken we samen, met als resultaat dat we onze cliënten precies de zorg kunnen geven die ze nodig hebben. Niet meer en niet minder.

### Bovenregionale samenwerking

We streven naar verregaande inter- en bovenregionale samenwerking. Dat betekent dat we ons zorgaanbod niet meer zien als onderverdeeld in losstaande regio's en diensten, maar als een groot vat met daarin alles wat we te bieden hebben. Daar kan uitgehaald worden wat er op dat moment nodig is. Daar waar het kan, maken we plek. We streven ernaar een organisatie te zijn waar we flexibel omgaan met ruimte, en waar we creativiteit en soms een beetje lef gebruiken om tot oplossingen te komen. Daarbij zorgen we er te alle tijde voor dat het veilig blijft voor iedereen. In de praktijk kan dat er bijvoorbeeld op neerkomen dat iemand die in Amsterdam niet lekker in zijn vel zit omdat het te druk is, een periode op



een boerderij in Drenthe kan komen wonen. Of wanneer iemand die bij ons beschermd woont het nodig heeft om een paar keer per week even in alle rust uit te waaien buiten, over het leven te praten en samen een visje te eten, wat extra ondersteuning krijgt van een ambulante collega. Op die manier werken we samen, met als resultaat dat we onze cliënten precies de zorg kunnen geven die ze nodig hebben. Niet meer en niet minder.

### *Bijdragen aan de toekomst van de zorg*

Als laatste gaan we de komende jaren weer wat meer investeren in samenwerken met externe partijen. We zijn al onderdeel van diverse regionale en inhoudelijke overleggen, maar zouden deze graag nog verder uitbreiden. Ook willen we investeren in samenwerken met opleidingsinstellingen, zodat we ons aanbod qua stages en opleidingsmogelijkheden verder kunnen optimaliseren. Als laatste staat natuurlijk de samenwerking met onze opdrachtgevers op een belangrijke plek. We investeren de laatste jaren in de contacten met de toezichthoudende instanties, gemeenten, overheid en zorgverzekeraars. Dat doen we door actief te informeren, mee te praten over ontwikkelingen en nieuwe voorstellen en partijen vroegtijdig te betrekken bij uitdagingen op casusniveau. We trekken samen op, omdat we gezamenlijk

verantwoordelijk zijn. We zien bij CURAXL deze verantwoordelijkheid uitdrukkelijk als een gezamenlijk vertrekpunt, waarbij we elkaar ondersteunen en aanvullen daar waar het nodig is. Vanuit die gedachte participeren we in 2023 in de werkgroep transitie-middelen Menzis, op de onderdelen Opleiding en Zorg/ICT (Digisaam). Dat betekent dat we meedenken met en meedoen aan het ontwikkelen van een opleiding voor mensen die werken met cliënten met complexe, meervoudige problematiek en digitalisering van de zorg.





# We leren en ontwikkelen, en daar hebben wij lol in.

De ontwikkeling van onze medewerkers en cliënten vinden we heel belangrijk. En wat we misschien nog wel belangrijker vinden, is dat we daar ook nog een beetje plezier aan beleven. We realiseren ons wel dat het leven niet altijd een feestje is, maar we vinden het ook van cruciaal belang dat we zaken zoveel mogelijk vanuit de positieve kant benaderen. En dat geldt voor iedereen, of je nou client, collega op de groep, systeembeheerder of directeur bent.

“ Mijn spelen is leren, mijn leren is spelen ”

- Hieronymus van Alphen

We gaan er vanuit dat niet alleen cliënten, maar ook collega's in onze organisatie bezig zijn met een reis. Binnen CURA XL werken veel jonge mensen, die aan het begin staan van hun carrière. Dat betekent dat er aandacht moet zijn voor de bagage die zij al bij zich hebben, maar ook vooral voor waar de koffers nog mee gevuld gaan worden. Het bouwen aan ervaring en expertise vraagt iets van een formeel opleidings- en ontwikkelingsaanbod, maar er ligt ook een belangrijke taak in het informele leren, het leren in de dagelijkse praktijk, door te reflecteren, te praten en samen dingen mee te maken. We geloven in leren van elkaar, door alle lagen heen, leren met plezier en met gemak. De kunst is om dat zodanig in te vlechten in het dagelijkse werk en gang van zaken, dat het nauwelijks meer voelt als iets wat moet, als een opdracht of een last.

Voor medewerkers betekenen deze principes dat er aandacht is voor de individuele ontwikkelbehoefte en -mogelijkheden: er moet ruimte zijn voor mobiliteit, ondersteuning (het gevoel dat je er niet alleen voor staat en van een ander kan en mag leren) en reflectie.

Voor cliënten betekent het dat je je kan ontwikkelen op een tempo en in een vorm die zo goed mogelijk aansluit bij wat je wil en kan. Ook hier is mobiliteit en continuïteit belangrijk: dat iemand zo lang mogelijk kan wonen waar hij zich het prettigst voelt en waar de omgeving het beste past, maar ook door kan stromen naar een beter passende plek als dat nodig is. Het betekent dat het zorgaanbod kwalitatief goed moet zijn, en bij voorkeur makkelijk beschikbaar en aangeboden door vertrouwde gezichten.

## Hoe deden we dat in 2022?

In 2022 hebben we vooral geïnvesteerd in het uitbreiden van ons zorgaanbod, het daarmee creëren van diversiteit in onze organisatie, het integreren van informele

leerprocessen en het verbeteren van de leefomgeving op een aantal locaties. We zien dat terug in de volgende dynamieken.

## Interne mobiliteit

Door het toevoegen van de jeugdlocatie in Beerta, het reorganiseren van het zorgaanbod binnen het beschermd wonen (meer specialistische locaties) en investeren in boven- en interregionale samenwerking hebben we een groter aanbod gecreëerd, maar maken we ook interne mobiliteit makkelijker. Dat betekent dat het voor zowel cliënten als medewerkers eenvoudiger wordt om door te stromen. Met andere woorden: als het erop lijkt dat je je op een andere plek beter kan ontwikkelen dan daar waar je nu zit, hebben we in de organisatie ruimte om je daar naar toe te begeleiden. We merken dat we daar in 2022 op clientniveau al een goede start in hebben gemaakt: meerdere mensen zijn succesvol doorgestroomd naar een andere regio, of hebben met goede resultaten aanvullende zorg ontvangen.







### *Informele reflectie*

2022 was het jaar van de informele reflectie. We hebben veel met elkaar gesproken en samen analyses gemaakt van wat er anders zou kunnen. Er is veel aandacht geweest voor de plekken waar het even moeilijk was. Als het niet lekker liep, vlogen er allerlei mensen even in, vaak tot aan een directeur aan toe. Met z'n allen gingen we reflecteren op de situatie en maakten we een plan. Deze werd uitgevoerd, en er werd geregeld gekeken wat er nog nodig en wenselijk was qua inzet. In 2023 willen we dit behouden, maar ook weer meer structureel gaan

reflecteren. We gaan bijvoorbeeld op zoek naar een goede methodiek om de structurele intervisie vorm te geven.

### *Duurzame woonlocaties*

We hebben een start gemaakt met het opknappen en verduurzamen van een tweetal woonlocaties (Beerta en Nooitgedacht). Hierbij is veel aandacht voor het investeren in duurzaam energiegebruik en isolatie, maar ook in het leefbaar, gezellig en aantrekkelijk maken van woon- en leefomgeving van onze cliënten. We doen dat bijvoorbeeld door het aanschaffen van mooie meubels en

het inzetten van aantrekkelijke aankleding van de ruimtes.

### *Een nieuwe gesprekscyclus*

In 2022 hebben we ook onze gesprekscyclus geëvalueerd en grondig herzien. In de oude vorm was deze cyclus een vrij statisch geheel, waar veel draaide om de eenzijdige beoordeling vanuit de leidinggevende. Daardoor was er wat minder ruimte voor de ontwikkeling en eigen inbreng van de medewerker. De nieuwe cyclus biedt daar wel ruimte voor, neemt de dialoog tussen de medewerker en leidinggevende als uitgangspunt en maakt uitgesproken ruimte voor de (ontwikkel)behoefte van de medewerker.

### *Wat zijn de plannen voor de toekomst?*

De komende jaren wil CURA XL veel gaan investeren in de ontwikkeling in en buiten de organisatie.

### *Een nieuw scholingsplan*

We maken in 2023 een toekomstbestendig scholingsplan. In dit plan beschrijven we hoe we de komende jaren gaan investeren in opleiding en scholing, voor de hele organisatie.

### *Specifieke kennis voor zorgmedewerkers*

We maken in 2023 onderdeel uit van de werkgroep transitie-middelen Menzis, waarmee we een opleiding gaan ontwikkelen die gericht is op zorgprofessionals die werken met

mensen met complexe, meervoudige problematiek. Deze opleiding kunnen we intern in gaan zetten, maar zal ook een bredere uitrol kennen. Voor deze opdracht werken we samen met ketenpartners, opdrachtgevers en opleidingsinstellingen.

### *Een aantrekkelijke werkgever*

We gaan verder met het ondersteunen van mobiliteit op het niveau van medewerkers, omdat we vinden dat je moet kunnen werken waar je het beste tot je recht komt. We verwachten daarmee tegemoet te kunnen komen aan de behoefte van collega's om zich verder te ontwikkelen en/of om intern te wisselen van baan of takenpakket. We hopen hiermee een aantrekkelijke werkgever te zijn en blijven voor onze collega's, en daarmee ons kapitaal aan talent voor de organisatie te behouden.

### *Voorkomen van verzuim*

We investeren in coaching, inzet van het loopbaanbudget en intervisie. Daarnaast willen we ook meer gebruik gaan maken van de providerboog. Dat betekent bijvoorbeeld dat het ook mogelijk moet worden om iets qua ondersteuning of behandeling in te zetten als het even niet zo lekker loopt. Denk hierbij aan een paar gesprekken met een psycholoog als je merkt dat je vast dreigt te lopen in de hectiek van werk en leven of iets heftigs heb meegemaakt en even wilt praten, het inzetten van een paar sessies



mindfulness als je hoog in de spanning zit en druk ervaart, of wat fysiotherapie als je daar ergens in je lichaam behoefte aan voelt. Op die manier kunnen we preventief werken, en bijdragen aan de vitaliteit van collega's.

### *Diagnostiek en behandeling*

Met betrekking tot de ontwikkeling van onze cliënten zetten we in op het verder uitbreiden en bestendigen van een flexibel aanbod van zorg en woonplek. Dat doen we onder meer door het opzetten van diagnostiek en behandeling. Dit staat al lang op ons wensenlijstje, maar we verwachten dat we er in 2023 een start mee kunnen maken. We merken dat de behoefte groot is. De vraag naar diagnostiek is hoog, Hierdoor zijn er lange wachtlijsten. Daardoor treedt er vaak onwenselijke vertraging op bij het aanvragen van een andere indicatie of het starten van een behandeling. Daarnaast is er grote vraag naar praktische tools, leuke oefeningen en effectieve interventies die vanuit een behandelmethodiek ingezet kunnen worden. We verwachten dat we met het inzetten van diagnostiek en behandeling ook nog iets toe kunnen voegen aan het ontwikkelingsperspectief van onze collega's, in het bijzonder voor onze gedragswetenschappers.



Thuis op alle leefgebieden.



# We onderbouwen, we checken en we verantwoorden.

We proberen als CURA XL altijd met kritisch optimisme om ons heen te kijken. Als we met die houding de blik naar binnen richten, moeten we constateren dat er binnen de organisatie nog ruimte is voor verbetering als het gaat om het vastleggen en borgen van beleid en beslissingen. We zijn ontzettend goed in handelen en problemen oplossen; als er ergens iets gebeurd of iets georganiseerd moet worden, schieten we er op af, en zorgen we er in no-time voor dat het voor elkaar komt. We hebben goede ideeën, lopen vaak op de troepen vooruit en barsten van de energie. Maar hoe borgen we al die activiteit, en zorgen we dat het overdraagbaar is? En hoe zorgen we dat we ook aan de voorkant soms even de tijd nemen om vast te stellen waar het precies over gaat, voordat we plannen gaan maken, oplossingen bedenken en aan de slag gaan? We willen niet teveel

“ Schrijven is  
blijven ”

- Uitdrukking

werken vanuit assumpties, maar zorgen dat we getoetst hebben wat we als waarheid denken te zien. We vinden het belangrijk dat een volgende partij zorg zonder problemen over kan nemen als dat nodig is, dat helder en duidelijk is wat er nog geboden kan worden qua inzet, en wat er al gedaan is. Daarnaast moeten we beleid zodanig goed wegschrijven, evalueren en updaten dat het blijft staan en altijd uitgevoerd kan worden. Ook als sleutelfiguren, om wat voor reden dan ook, niet beschikbaar zijn.

Deze vragen houden ons de afgelopen jaren bezig, en we hebben daar al behoorlijk wat zaken in ontwikkeld. We werken steeds meer volgens vastgelegde processen, halen onze informatie uit steeds betrouwbaardere bronnen en benaderen beleidsknelpunten als projecten die we in tijd en planning wegzetten. We blijven echter een organisatie die kracht en identiteit haalt uit snel schakelen en adhoc oplossingen bedenken, waardoor we ook continue de aandacht moeten houden op grote lijnen, processen, lange termijnen, vastleggen, controleren en uitleggen wat we doen, om te voorkomen dat we juist die zaken uit het oog verliezen in de waan van de dag.

## Hoe deden we dat in 2022?

In 2022 hebben we aandacht besteed aan projectmatig werken, en het objectiveren en beschikbaar maken van data. We hebben een start gemaakt met het schrijven van een handleiding hoe er binnen de organisatie meer op projectmatige wijze gewerkt kan worden. In de slipstream daarvan hebben we gemerkt dat we op een aantal onderwerpen al steeds meer projectmatig zijn gaan handelen. Problemen als personeelskrapte in bepaalde periodes, het opzetten en werken met een nieuw team, het anders inrichten van een locatie, en het leren van een calamiteit werden bijvoorbeeld vorig jaar structureler besproken binnen een

groep medewerkers van diverse pluimage, waarna er een plan met concrete taken werd opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd volgens een vastgelegde planning. We hebben gemerkt dat er daardoor rust en slagkracht ontstond: lijnen waren kort, iedereen wist wat zijn of haar taak was, wanneer die af moest zijn en welk mandaat er lag. We willen deze lijn voortzetten in 2023 om de schaal te vergroten en nog meer te kunnen profiteren van deze manier van werken.

Daarnaast hebben we in 2022 een dataportaal ingericht waarin we in een oogopslag allerlei cijfers kunnen zien. We kunnen nu bijvoorbeeld elk moment inzien hoe het ervoor staat met alle verslaglegging, hoeveel cliënten we van welk pluimage in zorg hebben en wat er is voorgevallen qua incidenten. Ook dit geeft veel rust. Het maakt het voor leidinggevenden makkelijker om te sturen op verslaglegging en bedbezetting, en er is geen ruis over hoe de realiteit eruit ziet.





### **Wat zijn de plannen voor de toekomst?**

Voor de komende jaren hebben we verschillende plannen gemaakt om de borging verder de bestendigen:

#### **Datagestuurd werken**

We consolideren het gebruik van het dataportal, en breiden die waar mogelijk uit met nieuwe data. We vergoten het gebruikersgemak en halen bugs eruit. Daarnaast gaan we een nieuw financieel dashboard implementeren.

#### **Een nieuwe beleidsmedewerker**

We investeren in het werven van een medewerker kwaliteit en beleid. Deze zal het kwaliteitsmanagementsysteem evalueren en waar nodig gelijk trekken over de organisatie en updaten.

#### **Audits**

We voeren jaarlijks meerdere interne audits uit op diverse onderwerpen, zodat we continue blijven controleren of we nog doen wat willen doen, en wat we beloven te doen.

#### **Optimaliseren van beleid**

We maken een inventarisatie van het beleid wat we noodzakelijk vinden om verder te beschrijven en/of te actualiseren. Voorbeelden hiervan zijn beleid rondom onvrijwillige zorg en calamiteiten en incidenten.

### **Samen vastleggen**

We gaan nog meer de nadruk leggen op werken in multidisciplinaire samenstellingen, zowel intern als extern, en leggen deze overleggen goed vast in het dossier.

#### **Inwerken en overdragen**

We breiden onze inwerktrajecten op inhoud verder uit en leggen ze vast in een soort intern opleidings-/inwerkprogramma die voor iedere functie in het eerste jaar gebruikt kan worden. Op die manier wordt de manier van werken binnen CURA XL beter overdraagbaar en minder afhankelijk van personen.

# Zorg altijd op maat.





# Wat vindt iedereen ervan?

We vinden het altijd fijn als iedereen die er belang bij heeft mee denkt in hoe we de organisatie runnen, en hoe we dat het beste kunnen blijven doen de komende jaren. We maken er een sport van om elkaar door alle lagen heen steeds te bevragen op meningen, reflecties en feedback, het hele jaar door. Het kwaliteitsverslag is echter elk jaar een natuurlijke aanleiding om er nog even extra bij stil te staan. We doen dat met mensen in de organisatie, maar ook met mensen die er iets verder van af staan. Hun reflecties hebben we hieronder weergegeven.

**“ Als ik de baas zou zijn van journaal ”**

- Kinderen voor kinderen

## “Elke dag met elkaar een beetje beter worden”

Dit kwaliteitsverslag van CURA XL over het afgelopen jaar verschaft de lezer naar mijn mening op een plezierige manier inzicht in de ontwikkeling van CURA XL als zorgaanbieder in het kader van de WMO, de WLZ, de Jeugdzorg en zorg op basis van een forensische indicatie. CURA XL blijft daarbij wederom “met lef en lief” trouw aan de uitgangspunten waarvoor zij destijds is opgericht.

Een belangrijke daarbij is dat zij in beginsel op elke hulpvraag een antwoord wil hebben! Misschien niet altijd zelf maar dan samen met andere hulpbronnen. Ook een riskant uitgangspunt waarbij een flink appel wordt gedaan op de draagkracht van medewerkers en zo nu en dan kritisch op de rem moet worden getrapt. Terecht stelt CURA XL dan ook dat wanneer je de cliënt centraal wilt stellen, je de medewerkers ook moet faciliteren dat mogelijk te maken. Dat het mogelijk blijft het vaak ook pittige werk met “plezier” te blijven doen. Juist ook van belang om medewerkers te behouden in een tijd van arbeidskrapte. Op dit aspect laat CURA XL zien ambitieus te zijn en te willen blijven investeren in verdere professionalisering en verbetering van kwaliteit en doelmatigheid. Dat niet alles onmiddellijke en altijd volgens plan lukt en fouten worden gemaakt is voor CURA XL steeds aanleiding ervan te willen leren en elke dag “met elkaar” een beetje beter te worden. Daarom stelt



**Kees Wierda**  
Voorzitter RvC





zij zich steeds de vraag of de organisatiestructuur nog wel voldoende dienend is aan de uitvoering en wordt niet gearzeld, indien nodig aanpassingen te doen.

CURA XL laat in het kwaliteitsverslag zien dat zij de exploitatie en daarmee het financiële huishoudboekje op orde heeft, ondanks de naweeën van de Covid pandemie en de hoge energiekosten en verdere stijging van kosten ten gevolge van een hoge inflatie. Tegelijkertijd is er in het verslagjaar met de toevoeging van “Klein Voorhout”, nu genaamd locatie “Rozenstraat” een prachtige uitbreiding in het aanbod voor jeugdigen tot stand gekomen. De variatie in het aanbod maakt het voor CURA XL mogelijk een op de vraag van de client een optimaal toegepast aanbod te maken.

Dat de samenwerking in de keten van groot belang is voor een doelmatige hulpverlening en zorg staat voor CURA XL als een paal boven water. Hier heeft CURA XL dan ook in de achterliggende periode flink geïnvesteerd en zal dat blijvend doen.

Het Kwaliteitsverslag 2022 en de opgesomde plannen voor de toekomst stralen optimisme uit zonder te aarzelen vooral ook kritisch te blijven evalueren en oog te houden voor de realiteit van alle dag.

Waardering van de kant van de Raad van Commissarissen voor allen die het voor de cliënten van CURA XL tot een succes maken.

## Reflectie van cliënten

Er is met een aantal cliënten binnen het beschermd wonen gesproken over het verslag. We hebben heel open het gesprek gevoerd over hoe 2022 eruit zag, en wat de plannen zijn voor de toekomst. In de dialoog is het natuurlijk gegaan over hoe de mensen aankijken tegen dit verhaal, maar vooral ook wat ze zelf belangrijk vinden als het gaat om kwaliteit van zorg.

De cliënten geven aan zich goed te kunnen vinden in het verhaal, en enthousiast te worden van de plannen voor de toekomst. Er wordt aangegeven dat het een goed idee is om na te denken over hoe we de zorg nog beter aan kunnen laten sluiten bij de individuele persoon. De ervaring is dat dit nu eigenlijk al best goed gaat, de gesproken mensen voelen zich met name door hun eigen persoonlijk begeleider heel goed gezien en begrepen, hebben het gevoel dat de zorg die ze ontvangen goed aansluit bij hun behoefte. Er wordt nog genoemd dat bij het nadenken over de vorm van het zorgplan ook meegenomen kan worden dat een uitgebreide geschreven versie voor sommige mensen ook gewoon heel fijn is, omdat je dan alle informatie bij de hand hebt.

Als het gaat om punten waar ruimte is voor verbetering wordt vooral genoemd dat er misschien nog wat meer ingezet kan worden op uitleg geven over waarom bepaalde dingen wel of niet kunnen, en het meenemen van bewoners in beslissingen die voor hen van belang zijn. Er is behoefte aan het samen bespreken van problemen en samen zoeken naar oplossingen. Er wordt geopperd dat er bijvoorbeeld meer aandacht gegeven kan worden aan het uitbreiden van en meer body geven aan de bewonersoverleggen, en die ook aantrekkelijker maken, door er bijvoorbeeld een lekkere maaltijd aan te koppelen. Of meer gebruik te maken van de groepsapp om bepaalde zaken te delen.





Altijd in de buurt.



Dit jaar hebben we de forensische sector gevraagd mee te kijken in het kwaliteitsrapport. Tina Hannemann, werkzaam als zorginhoudelijk manager binnen het FPC. Dr. S. van Mesdag, heeft ons voorzien van feedback en reflectie.

Zij geeft aan dat het rapport gelezen wordt als een fris, ambitieus en sympathiek verhaal. Het sluit aan bij deze tijd, in die zin dat centrale thema's als vraag gestuurd werken en verbinding er echt uit springen. Het verslag is leesbaar en beknopt, met aandacht voor alle aspecten die in het huidige tijdsbestek van belang zijn in de zorg. De beknoptheid heeft echter als nadeel dat er over een aantal onderwerpen wat verdiepingsvragen kunnen ontstaan, met behoefte aan meer informatie of meer achtergrond over hetgeen er beschreven staat. Het gaat dat dan bijvoorbeeld over de manier waarop medewerkers precies gecoached en opgeleid worden in een situationele en dienende stijl van leidinggeven, in welk stadium de plannen voor inzet behandeling en diagnostiek zijn en welke concrete keuzes qua vorm daar in gemaakt gaan worden; in welke richting wordt er gedacht qua vorm en interventies. Daarnaast ontstond er nieuwsgierigheid naar de methodiek waarmee incidenten worden nabesproken, en in welke mate dat structureel geïmplementeerd is in de organisatie. Het invoegen van de locatie Rozenstraat in Beerta, en wat dat betekent voor het kwaliteitsmanagementsysteem, was ook onderwerp van gesprek.

De context rondom deze zaken zou in een volgend rapport wat uitgebreider beschreven kunnen worden. Voor nu vormden ze aanleiding voor een interessante en levendige dialoog, waarin vanuit de kant van CURA XL meer uitleg gegeven werd en er gezamenlijk gereflecteerd werd op de onderwerpen.

## Externe visitatie



**Tina Hannemann**  
Zorginhoudelijk manager  
Van Mesdagkliniek



# Reflectie van medewerkers

We hebben het verslag dit jaar besproken met medewerkers van de woonlocaties Nootgedacht en de jeugdlocatie in Beerta.

Medewerkers geven aan het een mooi verslag te vinden, en vooral te hopen dat het lukt om de plannen ook echt uit te voeren. Met name het inzetten op interne mobiliteit en uitbreiding providerboog wekt enthousiasme op. Er wordt herkend dat er behoefte is aan het vinden en binden van leuke collega's, zodat iedereen goed op sterkte kan werken en je op elkaar ingespeeld bent. Het wordt belangrijk gevonden dat er aandacht is voor het welzijn van collega's, en dat mensen zich ondersteund voelen. De verbinding is belangrijk, zowel aan het werk, maar ook aan de organisatie als geheel. Op die manier heb je het gevoel dat je er niet alleen voor staat, en dat draagt bij aan het durven handelen in soms ingewikkelde situaties. Het is wel van belang om ervoor te waken dat ondersteunen en faciliteren van medewerkers door leidinggevenden niet opgevat wordt als een oproep om zaken over te nemen. We moeten blijven zoeken naar de balans tussen ondersteunen en vangnet zijn, maar

ook mensen vanuit vertrouwen zelf laten oefenen met zaken oppakken en aangaan.

In het verlengde daarvan wordt aangegeven dat er nog ruimte is voor verbetering als het aankomt op het zo goed mogelijk aansluiten van leiderschap aan de behoefte van het team of de locatie. Dat is niet overal hetzelfde: het ene team werkt bijna zelfsturend, terwijl een ander team nog aan het vormen is en bijvoorbeeld meer behoefte heeft aan een wat daadkrachtigere, actiever ondersteunende leider. De afstemming hierin kan nog beter. Er wordt aangegeven dat men blij is met de veranderingen op het gebied van de middenmanagement en staflaag, er wordt voornamelijk ervaren dat de gedragswetenschappers meer beschikbaar zijn en dat crises en incidenten sneller worden opgepakt. Deskundigheid wordt daardoor meer uitgewisseld, en dat heeft een versterkende werking.

Er wordt ook nog genoemd dat er behoefte is aan meer inhoudelijke kennis op een aantal vlakken; bijvoorbeeld meer



duidelijkheid over wat Wlz nu precies betekent, en wat dat van je vraagt qua basishouding in de begeleiding. Het zou fijn zijn als we nog meer met elkaar kunnen praten over wat onze cliënten nu precies nodig hebben; wanneer neem je ze bij de hand, en wanneer laat je ze zelf zaken proberen? In het verlengde daarvan wordt ook aangegeven dat er behoefte is aan nog meer kennis over het inzetten van onvrijwillige zorg: wat mag wel, wat mag niet, hoe denk je er over na, en welke route moet je precies lopen wanneer je je zorgen maakt of iemand iets wel zelfstandig kan beslissen of uitvoeren?

Vanuit Beerta wordt nog toegevoegd dat het voor de jeugdigen aan te

bevelen is om aan de voorkant van de trajecten nog meer na te gaan denken over welke begeleiding passend is, voor het hele systeem om de jongere of het kind heen. We leggen de focus nu nog vaak op de individuele client, terwijl we steeds meer zien dat er eigenlijk in het hele systeem een interventie gepleegd zou moeten worden om de begeleiding zo optimaal mogelijk vorm te geven. Vooral ouders kunnen vaak ook wel wat ondersteuning gebruiken. Het zou heel mooi zijn als we bij het vormgeven het vraag gestuurd en bovenregionaal werken dit aspect ook mee kunnen nemen.



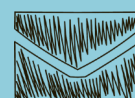


**Praktisch • Persoonlijk • Laagdrempelig • Lokaal**

CURA XL levert al vanaf 2010 met veel passie zorg aan mensen die op allerlei leefgebieden problemen ervaren

**Bezoek onze website**

[www.curaxl.nl](http://www.curaxl.nl)



**Mail naar**

[info@curaxl.nl](mailto:info@curaxl.nl)